



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión educativa y motivación docente del colegio de bachillerato José Peralta,
Guayaquil, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Sonnia Carmelina Vera Garzón (ORCID: 0000-0002-7237-7769)

ASESORA:
Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mí hijo Gustavo.

*Que es la motivación más
grande que*

*tengo en la vida, por su
caríño,*

*palabras de aliento y apoyo
incondicional han hecho que
yo crezca*

profesionalmente.

Te amo.

AGRADECIMIENTO

*En especial a la Universidad
César Vallejo
que me abrió sus puertas
para continuar
capacitándome.*

*A la Dra. Lilitiana Espinoza
Salazar gracias a
sus conocimientos y
paciencia pude culminar la
presente
investigación.*

*A la autoridad y a mis
compañeros del
Colegio de bachillerato José
Peralta
que me apoyaron en la
realización de esta
investigación.*

*Y todos los que me brindaron
su apoyo
directa e indirectamente en
el desarrollo de
este trabajo.*

PÁGINA DEL JURADO




ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 19:00PM del día 31 de octubre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Gestión educativa y motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018, presentada/o por el /la bachiller VERA GARZON, SONNIA CARMELINA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobar
por Sonia

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 31 de octubre de 2019


DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
PRESIDENTE


DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
SECRETARIO


DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR
VOCAL



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Sonnia Carmelina Vera Garzón, estudiante de maestría del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con C.I. N° 0908855208 con la tesis titulada "Gestión educativa y motivación docente del Colegio de Bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 31 de octubre, 2019.


Sonnia Carmelina Vera Garzón
C.I. 0908855208

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	10
2.1 Diseño de investigación.....	10
2.2 Variables, operacionalización	10
2.2.1 Variables	10
2.2.2 Matriz de Operacionalización	10
2.3 Población, muestra.....	12
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.4.1 Encuesta	12
2.4.2 Cuestionario	13
2.4.3 Validez	13
2.4.4 Confiabilidad.....	13
2.5 Procedimientos	14
2.6 Métodos de análisis de datos	14
2.7 Aspectos éticos.....	14
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
VII. REFERENCIAS.....	29
VIII. ANEXOS	33

Anexo 1: Instrumento de la variable Gestión educativa.	33
Anexo 2: Ficha técnica de la variable Gestión educativa.	35
Anexo 3: Base de datos de la variable Gestión educativa.	38
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable Gestión educativa.	40
Anexo 6: Instrumento de la variable Motivación docente.	43
Anexo 7: Ficha técnica de la variable Motivación docente.	45
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable Motivación docente.	49
Anexo 11: Matriz de consistencia.	52
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio	54
Anexo 13: Documento de autorización del estudio.	55
Anexo 14: Protocolo de consentimiento	56
Anexo 15: Evidencia del trabajo de campo	57
Anexo 16: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.	58
Anexo 17: Pantallazo de Software Turnitin.	59
Anexo 18: Autorización de publicación de Tesis.	60
Anexo 19: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	61

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio.....	12
Tabla 2. Relación de la dimensión gestión pedagógica con la motivación docente.....	15
Tabla 3. Relación de la dimensión gestión institucional con la motivación docente.	16
Tabla 4. Relación de la dimensión gestión administrativa con la motivación docente.	17
Tabla 5. Relación de la dimensión gestión comunitaria con la motivación docente.....	18
Tabla 6. Relación de la gestión educativa con la motivación docente.	19
Tabla 7. Relación dimensión gestión pedagógica con la motivación docente.	20
Tabla 8. Relación de la gestión institucional con la motivación docente.....	20
Tabla 9. Relación de la gestión administrativa con la motivación docente.....	21
Tabla 10. Relación de la gestión comunitaria con la motivación docente.	22
Tabla 11. Relación de la gestión educativa con la motivación docente.	22

RESUMEN

La investigación denominada “Gestión educativa y motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018.” Tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión educativa y la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018.

El estudio planteó la hipótesis que afirmaba que la gestión educativa se relaciona significativamente con la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018. La población de estudio estuvo conformada por 41 docentes del Colegio de bachillerato José Peralta, el diseño de este proyecto fue una investigación correlacional – asociativa, la recolección de la información se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios, uno para mediar la variable gestión educativa que constó de 26 ítems, utilizando la escala de valoración que iba de nunca a siempre con un valor ordinal de 1 a 5, y su confiabilidad obtenida por medio del Alfa de Cronbach fue de 0,926; y para la variable motivación docente, el instrumento constaba de 22 ítems, utilizando la misma escala de valoración que la variable mencionada anteriormente, con una confiabilidad de 0,888. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho.

Los resultados correlacionales de la tabla 7 explican que dado los valores p 0,207 y rho 0,204 alcanzados se niega la relación significativa. La investigación concluye que la gestión educativa no se relaciona significativamente con la motivación de los docentes del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018.

Palabras claves: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa, gestión comunitaria.

ABSTRACT

The investigation called "Educational management and teacher motivation of José Peralta Baccalaureate School, Guayaquil, 2018." Its goal was to determine the relationship of educational management and teaching motivation of José Peralta High School, Guayaquil, 2018.

The survey proposed the hypothesis that educational management is significantly related to the teaching motivation of the José Peralta High School, Guayaquil, 2018. The population consisted of 41 teachers from the José Peralta High School, the design of this project was a correlational - associative investigation, the information was collected through the application of two questionnaires, one to measure the educational management variable that consisted of 26 items, using the rating scale from never to always with an ordinal value of 1 to 5, and its reliability was obtained by Cronbach's Alpha which one was of 0.926; and for the teacher motivation variable, the instrument consisted of 22 items, using the same rating scale as the variable mentioned above, with a reliability of 0.888. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and rho statistics.

The correlational results in table 7 explain that due to the p values 0.207 and rho 0.204 obtained, the significant relationship is denied. The investigation concludes that the educational management is not significantly related to the motivation of the teachers of the José Peralta Baccalaureate School, Guayaquil, 2018.

Keywords: Pedagogical management, institutional management, administrative management, community management.

I. INTRODUCCIÓN

Es conocido en el ámbito mundial que uno de los criterios de gestión, es una justa administración del plantel educativo y dentro del campo organizacional el factor motivación de docentes es sumamente necesario, el propósito de obtener la eficiencia y eficacia dentro del establecimiento, ya que existen docentes que están muy motivados en enseñar a sus estudiantes de la mejor manera posible, sin embargo los factores intrínsecos y factores extrínsecos son los que afectan los niveles de la motivación, provocando el ausentismo laboral que en algunos países a llegado al 25% ocasionando un efecto negativo en el aprendizaje, el abandono a la profesión oscila entre el 5% y el 30% en algunos países del mundo; mientras que de manera contraria, en países avanzados como Corea del Sur y Taiwán, la motivación influye en la satisfacción futura y su deseo de seguir enseñando.

Las recientes reformas acorde a las innovaciones tecnológicas, en países como Estados Unidos, Inglaterra, Países Bajos, España han presentado propuestas para generar cambios en las instituciones educativas y los docentes, por ello la motivación de los profesores es primordial a fin de alcanzar estos cambios.

A nivel nacional, en la búsqueda del buen vivir, el gobierno ecuatoriano desde el año 2009 implemento un plan nacional con enfoque holístico en donde se busca la formación integral del ser humano en su entorno natural y social. Lo que quiere decir El Buen es que contamos con tiempo libre para apreciar lo que no rodea y liberarnos, aprovechando las oportunidades poniendo de manifiesto las capacidades potenciales de cada individuo, con la finalidad de que logren lo que la sociedad espera de ellos dentro del territorio y con las diversas identidades colectivas, y a la vez que cada individuo tenga como meta un estilo de vida deseable. Según el Ministerio de Educación, el cual abreviaremos MEC, busca fortalecer este plan nacional de desarrollo toda una vida aplicando las innovaciones tanto en la infraestructura como en el equipamiento de las instituciones educativas, llamadas unidades del milenio que responden a elevar la motivación del docente y lograr que el trabajo se desarrolle con satisfacción los procesos pedagógicos, metodológicos y didácticos es con la satisfacción de llevar acabo la dignidad y vocación docente, permitiendo alcanzar la calidad educativa que el sistema exige.

Cabe indicar que el MEC ha motivado de manera intrínseca a los docentes mediante cursos de capacitación, los mismos que les han servido para que los docentes puedan acceder a recategorización lo que conlleva a incrementar sus ingresos, mejorando su estilo de vida, este reconocimiento económico logra un impulso que le da satisfacción y motiva al docente a que se esmere cada día en planificar sus clases e impartirlas de una manera más dinámica, libre de preocupaciones externas que le impidan concentrarse.

De la misma manera Clayton A. (1969) manifiesta “que la motivación se trata de las necesidades propias del ser humano y que su preocupación de satisfacerlas en el momento en que se presenten, tales como son las necesidades fisiológicas y materiales. Relación: para su satisfacción son necesarias las relaciones interpersonales y la aceptación en un grupo”. Crecimiento: son las relaciones de superación personal, que se logran cuando las personas cumplen sus metas, las mismas que lo llevan a sentirse auto realizado y así su autoestima se eleva.

Flores (2017), en su investigación considera que la familia es un punto de apoyo vital en la motivación docente ya que su participación en la educación fomenta en los jóvenes valores que ayudan a prevenir la violencia entre compañeros, de presentarse estos casos, los docentes se sentirían apoyados, seguros y más asertivos en la solución de los problemas ya que trabajarían en conjunto con el personal DECE, estudiantes y padres de familia.

Sin embargo, la realidad nos muestra que saber aplicar estrategias que motiven a los docentes, es una gran ayuda para la organización en los centros educativos, ya que es de suma importancia para el normal progreso de los procesos de enseñanza, ante esta carencia surge la inclinación de realizar esta indagación en una de las entidades educativas de la ciudad de Guayaquil.

Luego de una auditoría educativa realizada por parte del ministerio de educación, una institución de Guayaquil, se pudo evidenciar que, existe carencia de acciones que motiven a los docentes a realizar su labor con más dedicación, ya que no se ha visto reflejado el reconocimiento de sus méritos, capacitaciones, desempeño, pertinencia a la institución, años de servicio, etc., razones por las cuales sentí el deseo de investigar las causas y las posibles soluciones al desinterés de la autoridad por motivar al personal de la IE ya que esto influye directamente en el desempeño laboral con calidad, eficacia y eficiencia y más que todo la falta de motivación de querer trabajar por un bien común.

En la actualidad los centros educativos necesitan docentes comprometidos los cuales puedan de alguna forma garantizar un excelente rendimiento dentro de la institución para la cual trabajan. El líder actual de la institución educativa no observa las necesidades que tienen sus subordinados ni la institución educativa, no propicia una comunicación asertiva con todos los miembros de la comunidad educativa, esta actitud del líder no da la suficiente confianza ni permite que se sientan libres de inhibiciones, induciéndose una desmotivación en los estudiantes, por otro lado, docentes técnicos con tanto años de trayectoria buscarían el cambio de institución ya que no contarían con el equipamiento necesario para transmitir sus conocimientos, esto generaría la ausencia de estudiantes que deseen ingresar a la IE por la falta de docentes técnicos con experiencia y la falta de talleres, generando una deserción escolar en el ámbito de la formación técnica, perdiendo el prestigio alcanzado durante 30 años de servicio a la comunidad.

Luego de varias investigaciones se encontraron algunos trabajos previos en el ámbito internacional que se pudieron tomar como referencia meta según Yábar (2013) fue establecer la existencia de la relación entre las dos variables. El universo fueron 44 docentes. Se aplicó un cuestionario estructurado para recopilar datos necesarios que coadyuven a implementar un modelo con guías que se aplicaron para el análisis de la gestión. Hay una correlación en medio de la del tema investigado, siendo P , de cero menor que 0.05, rechazándose la hipótesis nula. Luego del análisis de los valores alcanzados se deduce claramente el enlace directo entre las dos variables. Su aporte conlleva asegurar que una gran gestión del director, el compromiso del docente será superior, al ver presente en el director la responsabilidad y conciencia del cumplimiento de sus funciones, esto inspirará a los profesores a continuar preparándose y así elevar a una mejor categoría la educación.

Así también determinar un el mismo estilo descriptivo, correlacional y no experimental; su población de estudio fue formada de 41 docentes, la encuesta fue la técnica aplicada y la herramienta una ficha de evaluación tipo cuestionario con escala de Likert. Se identifica que la indagación, encontró que existe una baja correlación de $r = 0,385$ y un $p=0.013$ menor que 0.05. Por lo consiguiente, se declaró que existió una efectiva relación entre la práctica y estímulo el rango de relación es determinado por Rho de Spearman 268 indicó la existencia positiva débil entre sus variables.

En algunas tesis planteadas con el mismo estilo al tema de investigación, se relacionaban al objetivo de relaciones entre variables para ello la metodología cuantitativa empleada es

correlacional y de alcance transversal, no experimental. Su universo fueron 135 cuya muestra la conformaron 100 maestros empleando técnicas de encuesta utilizando Alfa de Cronbach por su confiabilidad. Luego se analizaron la conclusión de la hipótesis general, encontrando un nexo entre las dos constantes, pues el factor correlacional de Spearman que se obtuvo es igual a ,227 cifra que indica un nexo entre P y r, con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,023 \leq ,05$), también se analizó la relación entre las dos gestiones $\rho = ,300$; es decir, se deduce una baja relación con las variables; se comprueba que: hay relación significativa, además se obtuvo el coeficiente = 196; esto indica que no existe una relación entre las variables; motivo que hizo aceptar la hipótesis nula, es decir la relación significativa entre ellas. Así también se hizo la observación de la relación, habiendo logrado el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,272$; existiendo un significativo nexo a lo que respecta a la gestión y satisfacción profesional docente de tres colegios. Se arribó, que mientras exista buena gestión educativa, mayor será el nivel de satisfacción laboral, aunque no siempre existirá buen desempeño docente a pesar de una buena gestión educativa.

Así mismo a nivel nacional, se hicieron estudios investigativos, seleccionando entre ellos el de Solórzano (2016) en su tesis de grado “Niveles de motivación del docente en el proceso educativo”. Tiene como objetivo identificar los niveles motivacionales del docente para elevar su desempeño profesional. Fue una investigación de carácter descriptivo – cuantitativa, en la que aplicó una encuesta y un test de satisfacción laboral. La población fueron 35 profesores y 250 estudiantes. Los resultados indicaron que el 91% de los docentes se encuentran desmotivados por varias razones; la indisciplina en un 56%, incumplimiento de tareas 18% y un 12% afirman que la falta de colaboración en clases también los desmotiva por lo tanto esto dificulta el desempeño profesional. En el orden de los instrumentos aplicados determina que la incidencia de la remuneración económica desmotiva, la actitud de estudiantes y la organización del equipo de trabajo en la institución que labora, las encuestas de los alumnos evidencian que la mayoría de sus profesores sí van motivados a impartir sus conocimientos. Por lo que se estableció como propuesta una capacitación sobre actividades motivacionales para elevar la estima del docente y mejorar su desempeño en el proceso educativo; de igual importancia se halló la investigación realizada por Correa (2017) en su tesis de maestría, estableció como meta definir la incidencia en procesos y gestión en las instituciones que ofertan educación. Sobre la base de estándares de gestión administrativa y componentes, se aplicaron diferentes

herramientas de autoevaluación para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), por medio de la aplicación de encuestas a la comunidad educativa con el fin evidenciar los criterios dados en la autoevaluación. Como resultado el 56.3 % manifiestan que se generan talleres dentro de la Institución fortaleciendo la preparación pedagógica de forma autónoma que recae en la mejora continua, por otro lado, el 50 % dispone de guías en cada proceso: gestión interna el 58.33 %, se aplica la parte administrativa para el óptimo funcionamiento del colegio.

Esta investigación concluye que es obligatorio sustentar la autoevaluación institucional con enfoque humanístico, además, que deben involucrar a todo el personal con la finalidad de dar cumplimiento con los procesos. De la misma forma se consideró el análisis de Montaña (2017) en su investigación de maestría, su propósito fue analizar la incidencia de la gestión educativa en la realización laboral de los docentes, se aplicó una encuesta a 33 profesores. Esta fue de tipo no experimental, transeccional /transversal es descriptiva y cuantitativa. De los datos obtenidos, el 66.6% manifiesta estar a gusto con la gestión administrativa, 51.51% valora positivamente el trabajo de gestión de las autoridades el 66.6% está de acuerdo con el tiempo dedicado para las actividades académicas el 60,60% están complacidos con el cronograma académico institucional y el 54.54% considera que su distributivo de trabajo está acorde a su perfil profesional. Se concluyó que el personal mostraba un nivel alto de satisfacción teniendo una aceptación a la gestión con respecto a la organización docente, ya que esta fue significativa. Se muestran insatisfechos con respecto a la infraestructura y recurso de trabajo para desarrollar sus actividades diarias.

Luego de realizada la investigación, tan solo se ha encontrado como antecedente local, la tesis presentada por Valencia (2014), en su tesis aplicada en el colegio Miraflores, sustentada en la Universidad Politécnica Salesiana. Tiene como objetivo realizar un análisis de la situación real de los colegios particulares de nivel medio de la ciudad de Guayaquil con el fin de dar a conocer sus factores de éxito, y plantear un plan estratégico efectivo en el Colegio Miraflores. Esta investigación fue de tipo cuantitativa de categoría experimental. Se aplicaron entrevista, encuesta y observación directa, la población fue de 719 personas y la muestra es de 250 personas de las cuales 5, es personal que labora en cargos gerenciales, 30 jefes, coordinación, administrativos y maestros; 215 padres de familia, como resultado más del cincuenta por ciento de directores encuestados, indicaron que los objetivos generales fueron creados por bajo del parámetro de la calidad educativa, el 50% de IE opinan que la publicidad tiene relevancia en su éxito, por otro lado el 50% es

la recomendación de terceros. Las tres cuartas partes de encuestados, consideran que es trascendente la iniciativa de solución de conflictos por parte de su personal, mientras que el 25% consideran que ellos como administradores tienen la última palabra. Y el 100% de los rectores están de acuerdo en ejecutar planes estratégicos. Se concluyó que la dificultad se debe enfrentar en las IE privadas por la poca atención en edificación, equipos tecnológicos y así poder ser consideradas en instituciones de calidad.

Aguilera y Gálvez (2004) señalan que:

La gestión se aplica a la educación considerando a todos los actores de la educación con la finalidad de orientar de una manera transparente y precisa acerca de como educar a sus hijos; docentes con la vocación de enseñar que generan proyectos precisos y se muestran como líderes, brindando lo mejor de su parte como seres humanos a los niños y jóvenes; y estar siempre con la premisa de ayudar a los estudiantes para que aprendan, se cultiven y crezcan como ciudadanos libres, dignos y virtuosos.

Al hablar de gestión educativa, se entiende que es la función encargada de generar y sostener las bases administrativas y pedagógicas del centro educativo; aplicando procesos internos netamente democráticos, de equidad y eficiencia y concediendo a los educandos, educadores y padres de familia la oportunidad de cultivarse como seres humanos de calidad, con alto sentido de responsabilidad y eficiencia, como ciudadanos aptos para cimentar la democracia y el desarrollo nacional, de tal manera que su proyecto personal y el proyecto colectivo esten armónicamente relacionados. (Casassus, 2000)

Para la gestión pedagógica Sánchez (2003) refiere para este tema que, partiendo desde la visión del estudiante y el proceso de enseñanza-aprendizaje sean el punto de partida para la aplicación de estrategias metodológicas. Así mismo para la gestión institucional, Méndez (2003) considera que “los aspectos de estructuración son el conjunto que definirá la dimensión organizacional, el funcionamiento de cada establecimiento toma forma por un estilo determinado en el personal y los grupos que laboran.”

De igual manera el director debe cumplir una serie de procedimientos en cada dimensión, para la gestión comunitaria esta se refiere a la inserción social y su apertura en los diferentes grupos que se encuentran en la institución, en fin, a la intervención positiva y activa del colegio en el quehacer comunitario. Por otro lado, la variable gestión educativa se sustentada en la Teoría científica de Taylor, F. (1969), administración no debe dejar a libre albedrio que el trabajador realice su labor, por ende, se formula que cada ser humano

debe ser guiado permanentemente, y no dejarlo descuidado, sin apoyo, a su propio criterio. (p.32)

Para Taylor, (1969, p. 40) la iniciativa es “la síntesis del trabajo arduo, buena voluntad e ingenio”. En la administración a través de la iniciativa e incentivo, el trabajador logra mayor rendimiento, esto depende de la motivación que reciba, tales como mejores lugares de trabajo, buenas relaciones interpersonales y apoyo para la ejecución oportuna de las tareas, entre otros.

Basado en la teoría de Taylor la perspectiva final en el campo de la educación ha sido uno de los mayores retos de las instituciones educativas, puesto que poner el centro educativo como una empresa que genera ganancias, perdemos de vista lo que realmente aporta a la sociedad, es decir generar bachilleres técnicos competitivos capaces de contribuir a la matriz de producción de nuestro país. Se puede afirmar que, la gestión educativa de una institución debe valorar la iniciativa de los docentes, como parte fundamental de la motivación laboral, pues esta se refleja en el trabajo realizado dentro del aula en beneficio de la comunidad, pues un docente motivado transmite positivismo a sus estudiantes y compañeros de trabajo.

Si bien es cierto la administración y la gestión son definiciones relacionadas, las cuales permiten comprender y entender a las organizaciones, las cuales son complejas, dinámicas, con capacidades de aprendizajes, conflictivas, con sistemas abiertos, con organigramas determinados, con comportamiento organizacional empoderadas por el poder, el control, el liderazgo, la división del trabajo, los métodos, las tácticas, las habilidades, los recursos humanos y las metas organizacionales, se relacionan con las habilidades de los recursos.

La motivación docente sostiene que:

La motivación, es una manera de activar, guiar, estimular y sostener el comportamiento de las personas, en procura de alcanzar las metas esperadas. Sin embargo, los directivos ejecutan principios a fin de que la organización se desempeñe adecuadamente hasta que sus integrantes estén satisfechos (López, 2000, p. 26).

Gagné (citado por Beltrán, 1998) cuando todo requerimiento laboral se logre mediante factores externos, así como también relaciones interpersonales, sociales y de aceptación, a través del desarrollo personal, por lo que se puede inferir que los docentes están satisfechos en su trabajo.

Gagné (2014) propone las siguientes dimensiones: Factores externos y factores internos. Por lo antes expuesto señala Chiavenato (1998) se definen como elementos extrínsecos de la persona, los cuales lo motivan para realizar diversas acciones.

En este tipo de motivación, los reconocimientos, las obligaciones de tipo ético, social o marco legal, son impulsos que podrían o no, cometer actos determinados.

Para Díaz (1985) la motivación que nos impulsa a realizar cosas solo por satisfacción o solo por deleite personal o salarial.

De la misma manera para definir la motivación existen diferentes tipos de teorías relacionadas con la motivación docente, estas teorías no son opuestas ya que cada una de ellas, explica un aspecto particular del tema:

A fin de formular el problema global, plantearemos la siguiente interrogante.

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018?

Adicionalmente los siguientes problemas específicos:

¿En qué medida el componente de gestión pedagógica se correlaciona con la motivación docente en el Colegio?

¿En qué medida la dimensión gestión institucional se enlaza con la motivación docente?

¿En qué manera la gestión administrativa se conecta con la motivación?

¿En qué manera la dimensión gestión comunitaria se vincula con el móvil docente?

Este trabajo se justifica porque es provechoso, ya que las instituciones educativas necesitan de una gestión educativa, competitiva con líderes humanísticos, con buenas relaciones laborales y sociales que respondan asertivamente al buen desarrollo de la comunicación entre autoridad y personal de la institución.

En un mundo globalizado, de cambios constantes; el campo de la educación también se ve afectado ya que debe adecuarse a los tiempos actuales. Motivo por el que, el tema de gestión educativa, se hace urgente de analizar, y encontrar las dificultades en lo referente a la motivación y así ayudar a los docentes a superarlas con nuevas alternativas. En educación, no es la excepción, las mismas que se convierten en oportunidades de mejora. Además, los hallazgos que sirvieron para conocer las aptitudes de los profesores, así como también, la gestión dentro de la institución educativa.

La investigación se justifica en las teorías investigadas por Taylor (1961) en cuanto a la necesidad del estudio desde lo científico con óptica en las condiciones laborales, esta teoría ayuda a conceptualizar la gestión educativa mientras que la Teoría Existencia, relación y crecimiento (E.R.G), de Clayton A. (1969) se refiere a la motivación docente, en el análisis se establece el nivel de vinculación presente entre las dos variables que nos permitió medir la efectividad de la motivación al realizar su trabajo en las instituciones educativas.

En el aspecto metodológico, el presente estudio detalla y revela el uso y manipulación operativa de resultados estadísticos, directrices, técnicas y herramientas utilizadas, debido a su confiabilidad comprobada, podrían ser consideradas en estudios y análisis para trabajos que ameriten su aplicación.

Luego de haber analizado el problema se formuló como hipótesis general:

La gestión educativa se relaciona significativamente con la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018.

De tal manera se determinan las siguientes hipótesis específicas: H₁ Gestión Pedagógica relacionada con la motivación del docente en el Colegio. H₂ Dimensión institucional, se relaciona con la motivación maestro. H₃ Lo administrativo se conecta con la motivación del profesorado. H₄ La comunitaria, se relacionan significativamente con la motivación del profesor.

Por último, se formuló como Objetivo general, determinar la vinculación entre pedagogía educativa y la motivación del maestro en la I.E

De tal manera el O₁ Determinar la relación de la dimensión gestión pedagógica con la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta; O₂ Determinar la relación de la dimensión institucional en la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta; O₃ Describir el nexo de la dimensión administrativa con la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta; O₄ Definir la conexión de la gestión comunitaria con la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta.

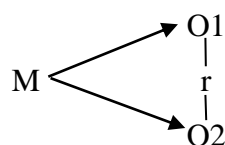
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El trabajo investigativo es de diseño correlacional, así como Behar (2008) indica que el investigador debe visualizar cómo se relacionan o vinculan los diferentes fenómenos entre sí, o de lo contrario mostrar la no relación entre ellos; es menester comprender como puede actuar una variable conociendo la conducta de otra variable relacionada.

Por lo tanto, el diseño de este proyecto se define como una investigación “correlacional - asociativa” puesto que se desea establecer la relación existente entre las dos variables dentro de la institución educativa.

Se gráfica de la siguiente manera:



Dónde:

M 40 encuestados del Colegio de Bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018

O1 Gestión educativa

r relación entre variables

O2 Motivación

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

V1: Gestión Educativa

V2: Motivación docente

2.2.2 Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
V1	Gestión educativa: Proceso que se presentan, integralmente de forma secuencial que toma decisiones de tipo profesional en administración de	La gestión educativa es una herramienta fundamental en el campo educativo, pues esta permite organizar el trabajo de manera sistemática de los	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none">• Proceso de aprendizaje• Estilos de aprendizaje	Cuestionario sobre la gestión educativa.
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none">• Organización educativa• Estructuras organizativas	Se aplicó la escala de

	centros educativos, para la redefinición de objetivos institucionales, planes y prioridades sobre el desarrollo del currículo, recursos entre otros. Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerrondo (1992) proponen las siguientes dimensiones; Dimensión gestión pedagógica (Sánchez 2003), dimensión gestión institucional (Méndez 2003), dimensión gestión administrativa (Hernández y Sánchez 2003) y dimensión gestión comunitaria (Méndez 2008)	docentes del Colegio Peralta, aplicándose ítems. 26	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de dirección y recursos educativos 	Likert.
			Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones del colegio con el entorno. • Redes de apoyo. 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
V2	Citado por Beltrán, (1998) describe la diferencia entre los factores externo e internos destacando las implicaciones educativas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Gagné (2014) propone las siguientes dimensiones: Factores externos	La motivación docente es cuando el profesional se siente satisfecho en su trabajo, percibe una remuneración aceptable que satisface sus necesidades desenvolviéndose en un ambiente agradable y de compañerismo.	Factores externos.	Política organizacional. <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales. • Sueldo. • Status de Seguridad en el empleo. 	Cuestionario sobre la motivación docente. Se aplicó la escala de Likert.
			Factores internos	Logros. Reconocimiento Crecimiento Interés en el trabajo.	

	(Chiavenato 1998) y factores internos (Chiavenato 1998)				
--	---	--	--	--	--

2.3 Población, muestra

Hernández, Fernández y Baptista aclaran el total encuestado es el vínculo de componentes y objetos que comparten particularidades semejantes en un entorno que muestra una problemática común. (2014). La población del presente estudio estará conformada por 41 profesores de la I E en la ciudad de Guayaquil, 2018.

Behar (2008) define que “una muestra es no probabilística cuando el investigador escoge los elementos que son parte del proceso de la investigación, de igual manera en este entorno cabe indicar que se lo conoce como muestreo sesgado, ya que quien selecciona los elementos lo hace con la confianza de que su decisión se basa en el conocimiento de la población investigada.

Tabla 1

Población de estudio

JORNADA	NÚMERO DE DOCENTES
MATUTINA	20
VESPERTINA	21
TOTAL	41

Fuente: Archivo institucional Colegio de Bachillerato “José Peralta”

Elaboración propia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Encuesta

Para realizar la investigación se utilizó técnica de la encuesta.

Hernández (2014) asegura que “la encuesta es un instrumento con una serie de procedimientos homologados que sirven para investigar, los cuales se agrupan y se consideran los datos más necesarios, y la muestra es la representación de la población total; esto nos lleva a expresar, augurar, puntualizar y reconocer una sucesión de cualidades importantes para el estudio” (p.141).

2.4.2 Cuestionario

Behar (2008) afirma que es un instrumento que considera una serie de interrogantes referentes a la cuantificación de una o varias variables, tiene que tener coherencia con la formulación del problema e hipótesis.

El instrumento fue un cuestionario compuesto de 48 preguntas para medir la variable de gestión educativa, por otra parte, se aplicaron 30 preguntas en el campo pedagógico con 7 ítems, en gestión institucional con 8 ítems, gestión administrativa 6 ítems y para la gestión comunitaria 5 ítems; así como también la variable motivación docente se determinaron 22 preguntas: dimensiones factores externos 12 ítems y factores internos 10 ítems.

Se usó la escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

2.4.3 Validez

Rasque M (2003) define que la validez del experto, declara la viabilidad de que una metodología de investigación responda acertadamente a los instrumentos elaborados.

Los instrumentos empleados son de estudios previamente efectuados para medir la gestión educativa y la motivación docente respectivamente.

Para gestión educativa el instrumento ha sido adaptado de la Red 13, UGEL 01 del 2015. Para la variable motivación docente el instrumento fue ajustado de la investigación denominada la Red 03-UGEL N.º 07 – 2016, donde se definieron las dimensiones, indicadores e ítems. (ver anexo 5,10)

2.4.4 Confiabilidad

Para Behar (2008) “la fiabilidad de un instrumento hace referencia al grado de congruencia de los puntajes obtenidos en el mismo, y a la vez a la capacidad para discriminar de forma constante entre un valor y otro.”

Para la presente indagación se utilizaron dos cuestionarios para la recopilación de datos con la escala de Likert, así mismo, para definir el valor de Alfa de Cronbach, examinando la interrelación promedio de las preguntas que integran el instrumento.

Se utilizó unas preguntas piloto con el fin de determinar el coeficiente de confiabilidad que son ayuda del software estadístico SPSS, del valor se obtuvo para la primera variable 0,926, representando confiabilidad y para la variable motivación docente 0,888 lo que indica que es fuertemente confiable.

2.5 Procedimientos

- Las autoridades de la institución fueron contactadas e informadas al respecto a la etapa de recolección de datos, asegurándose el respaldo y cooperación; se tramitó la autorización oral y escrita.
- Se entregó a los docentes el objetivo de la investigación.
- El consentimiento informado se presentó a los docentes.
- Los docentes estuvieron de acuerdo en dar su consentimiento.
- El instrumento se presentó y se explicó las instrucciones relativas a las preguntas.
- Las preguntas de la encuesta se resolvieron aclarando las dudas que se presentaron en cada caso.
- Se confirmó que cada instrumento fue llenado correctamente.
- A fin de tener evidencias se tomaron las respectivas fotografías.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para analizar los valores alcanzados se empleó el software de estadística SPSS 22, y para la prueba de hipótesis la correlación de Spearman a fin de definir conclusiones.

2.7 Aspectos éticos

En cuanto a las fuentes bibliográficas seleccionadas, se consideraron autores reconocidos en el tema elegido, apegándose a las normas vigentes. Así mismo, la indagación reunida de los encuestados fue de aspecto desconocido, se solicitó permiso por parte de los directivos del colegio, para la aplicación de los instrumentos, el investigador se comprometió a acatar la autenticidad de la recopilación de la información tiene un fin netamente académico y de carácter confidencial con el compromiso de retroalimentarlos con los resultados.

III. RESULTADOS

Objetivos

Objetivo específico 1

Determinar la relación de la dimensión gestión pedagógica en la motivación en una institución educativa.

Tabla 2

Correlación de la dimensión gestión pedagógica con la motivación docente.

	Motivación docente		Total
	regular	alto	
Gestión pedagógica	1	11	12
	2,5%	27,5%	30,0%
	1	27	28
	2,5%	67,5%	70,0%
Total	2	38	40
	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato "José Peralta"
Elaboración propia.

Interpretación

Los valores determinan que el 67,5% (27) encuestados califican un nivel alto a la variable motivación docente ya que manifiestan que las políticas de la organización son oportunas y pertinentes, existe una continua supervisión, las condiciones laborales son las adecuadas, las relaciones interpersonales son excelentes, más de la mitad del personal ha sido recategorizado en su salario, lo que garantiza la seguridad en el empleo. El docente se esfuerza para alcanzar los logros, consideran que existe un total reconocimiento, y esto permite un crecimiento de la institución, el docente demuestra mucho interés por el trabajo, y ubican a la dimensión gestión pedagógica en alto nivel. Así también el 27,5% (11) de los docentes ubican a la dimensión gestión pedagógica en el nivel regular ya que la mayoría del personal docente cumple con los procesos de aprendizaje, se requiere de equipos y material didáctico para mejorar los estilos de aprendizajes.

Objetivo específico 2

Determinar la relación de la dimensión gestión institucional con la motivación docente en una institución educativa.

Tabla 3

Relación de la dimensión gestión institucional con la motivación docente.

		Motivación docente		
		Nivel Regular	Nivel Alto	Total
Gestión Institucional	Nivel Bajo	0	5	5
		0,0%	12,5%	12,5%
	Nivel Regular	1	21	22
		2,5%	52,5%	55,0%
	Nivel Alto	1	12	13
		2,5%	30,0%	32,5%
Total		2	38	40
		5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”

Elaboración propia.

Interpretación

Según los datos obtenidos, son el 52,5% (21) de los profesores del Colegio, los cuales califican en el nivel alto a la variable motivación docente, ya que los maestros manifiestan que las políticas de la organización son oportunas y pertinentes, existe una continua supervisión, las condiciones laborales son las adecuadas, las relaciones interpersonales son excelentes, más de la mitad del personal ha sido recategorizado en su salario, lo que garantiza la seguridad en el empleo. El docente se esfuerza para alcanzar los logros, consideran que existe un total reconocimiento, y esto permite un crecimiento de la institución, el docente demuestra mucho interés por el trabajo, sin embargo, se califica a la dimensión gestión institucional en nivel regular. Así mismo el 30% (12) de los docentes ubican a la dimensión gestión institucional en el nivel alto, puesto que existe el equipo y material necesario para desarrollar los estilos de aprendizaje, se da total cumplimiento a las disposiciones del ministerio de educación, la buena organización educativa se da porque existe una buena comunicación con el personal y existe una distribución equilibrada de los recursos de la institución.

Objetivo específico 3

Determinar la relación de la dimensión gestión administrativa con la motivación docente en una institución educativa.

Tabla 4.

Relación de la dimensión gestión administrativa con la motivación docente.

		Motivación docente	
		regular	alto
Gestión administrativa		0	1
		0,0%	2,5%
Nivel		1	21
		2,5%	52,5%
		1	16
		2,5%	40,0%
Total		2	38
		5,0%	95,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”

Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a lo observado el 52,5% (21) califican en nivel alto a la motivación docente, ya que los maestros manifiestan que las políticas de la organización son oportunas y pertinentes, existe una continua supervisión, las condiciones laborales son las adecuadas, las relaciones interpersonales son excelentes, más de la mitad del personal ha sido recategorizado en su salario, lo que garantiza la seguridad en el empleo. El docente se esfuerza para alcanzar los logros, consideran que existe un total reconocimiento, y esto permite un crecimiento de la institución, el docente demuestra mucho interés por el trabajo, sin embargo, califican a la dimensión gestión administrativa como regular. Por otro lado, el 40% (16) de los docentes ubican a la dimensión gestión administrativa en el nivel alto porque se da total cumplimiento a las disposiciones del ministerio de educación, la buena organización educativa se da porque existe una buena comunicación con el personal, equilibrio en los recursos de la institución.

Objetivo específico 4

Determinar el vínculo de gestión comunitaria con la motivación docente en una institución educativa.

Tabla 5

Vínculo de dimensión gestión comunitaria con la motivación docente.

		Motivación docente		
		regular	alto	Total
Gestión comunitaria		0	6	6
		0,0%	15,4%	15,4%
Niveles		1	21	22
		2,6%	53,8%	56,4%
		1	10	11
		2,6%	25,6%	28,2%
Total		2	37	39
% del total		5,1%	94,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”

Elaboración propia.

Interpretación

En conformidad al cuadro expresado arriba del párrafo se detecta que el 53,8% (21) ubican en nivel alto a la variable motivación docente, ya que los maestros manifiestan que las políticas de la organización son oportunas y pertinentes, existe una continua supervisión, las condiciones laborales son las adecuadas, las relaciones interpersonales son excelentes, más de la mitad del personal ha sido recategorizado en su salario, lo que garantiza la seguridad en el empleo. El docente se esfuerza para alcanzar los logros, consideran que existe un total reconocimiento, y esto permite un crecimiento de la institución, el docente demuestra mucho interés por el trabajo, no obstante, la dimensión gestión comunitaria se ubica en el nivel regular. Por otra parte, el 25,6% (10) de los docentes califican a la gestión comunitaria como alta, ya que consideran que se mantienen constante y buenas relaciones con instituciones del entorno, la institución participa en las convocatorias de las redes de apoyo.

Objetivo general

Determinar la relación de la gestión educativa y la motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 6
Relación de la gestión educativa con la motivación docente.

			Variable Motivación Docente		
			Nivel Regular	Nivel Alto	Total
Gestión Educativa	Nivel	Recuento	0	1	1
	Bajo	% del total	0,0%	2,5%	2,5%
	Nivel	Recuento	1	22	23
	Regular	% del total	2,5%	55,0%	57,5%
	Nivel	Recuento	1	15	16
	Alto	% del total	2,5%	37,5%	40,0%
Total		Recuento	2	38	40
		% del total	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”
Elaboración propia.

Interpretación

Se detectó que el 55% (22) califican como alto, el nivel de la variable motivación docente, lo que significa que los maestros manifiestan que las políticas de la organización son oportunas y pertinentes, existe una continua supervisión, las condiciones laborales son las adecuadas, las relaciones interpersonales son excelentes, el total del personal ha sido recategorizado en su salario, lo que garantiza la seguridad en el empleo. El docente se esfuerza para alcanzar los logros, consideran que existe un total reconocimiento, y esto permite un crecimiento de la institución, el docente demuestra mucho interés por el trabajo, a su vez la gestión educativa se ubica en el nivel regular. Por otro lado el 37,5% (15) de los docentes califican en nivel alto la variable gestión educativa, es decir que todo el personal docente cumple con los procesos de aprendizaje, existe el equipo y material necesario para desarrollar los estilos de aprendizaje, se da total cumplimiento a las disposiciones del ministerio de educación, la buena organización educativa se da porque existe una buena comunicación con el personal, existe una distribución equitativa de los recursos de la institución, se mantienen constante y buenas relaciones con institución del entorno, la institución participa en las convocatorias de las redes de apoyo, y califican a la motivación docente en el nivel alto.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis específicas 1

H₁: La dimensión gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación docente.

H₀: La dimensión gestión pedagógica no se relaciona significativamente con la motivación docente.

Tabla 7

Relación dimensión gestión pedagógica con la motivación docente.

		Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,312*
		,050
		40

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”
Elaboración propia.

Interpretación

Evidencia de un valor correlativo de 0,312 (correlación débil), el valor de significación (sig) resultado de 0,050 y es igual a 0,05 valor por la investigación; permitiendo llegar a la conclusión que hay afinidad significativa entre las variables, por esto se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específicas 2

H₁: La dimensión gestión institucional se relaciona significativamente en la motivación docente en una institución educativa.

H₀: La dimensión gestión institucional no se relaciona significativamente en la motivación docente en una institución educativa.

Tabla 8

Relación de la gestión institucional con la motivación docente.

		Gestión institucional
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,220
		,173
		40

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”
Elaboración propia.

Interpretación

Resultando de que, el coeficiente de 0,220 (correlación débil), el valor de 0,173 y es mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), en conclusión, no existe nexo, debido a esto se admite la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específicas 3

H₁: La dimensión gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación docente en una institución educativa.

H₀: La dimensión gestión administrativa no se relaciona significativamente con la motivación docente en una institución educativa.

Tabla 9

Relación de la gestión administrativa con la motivación docente.

			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	,302
		Sig. (bilateral)	,058
		N	40

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”
Elaboración propia.

Interpretación

Se revela la valoración correlacional de 0,302 (coeficiente de correlación débil), el 0,058 y es mayor a 0,05, permiten ultimar que no existe correlacionan significativa de gestión administrativa con la motivación docente, y entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específicas 4

H₁: La dimensión gestión comunitaria se relacionan significativamente con la motivación docente en una institución educativa.

H₀: La dimensión gestión comunitaria no se relacionan significativamente con la motivación docente en una institución educativa.

Tabla 10

Relación de la gestión comunitaria con la motivación docente.

		Gestión comunitaria	
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	,083
		Sig. (bilateral)	,611
		N	40

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”

Elaboración propia.

Interpretación

Muestra el valor de 0,083 (existe correlación positivamente considerable), el valor 0,611 siendo mayor a 0,05 datos que deducen la no existencia de relación, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis general

H₁: La gestión educativa se relaciona significativamente con la motivación docente del Colegio, Guayaquil, 2018.

H₀: La gestión educativa no se relaciona significativamente con la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018.

Tabla 11

Relación de la gestión educativa con la motivación docente.

		Gestión educativa	
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	,204
		Sig. (bilateral)	,207
		N	40

Fuente: Cuestionario a los docentes del Colegio de Bachillerato “José Peralta”

Elaboración propia.

Interpretación

Se puede apreciar que 0,204 (existe correlación débil), el valor de significación es 0,207 es mayor a 0,05, así inferir que es nula la relación con la gestión educativa y motivación docente, de tal manera se rechaza la hipótesis de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

En referencia al propósito 1, es determinar la relación de la dimensión gestión pedagógica con la motivación docente del Colegio, para la dimensión gestión pedagógica, el referente teórico dice que es la base de estrategias de la enseñanza, en la concepción en el estudiante y los docentes sobre aprendizaje y la relación pedagógica (Sánchez 2003) la descripción de esta dimensión presentan una tendencia alta (67,5%), estos valores se alinean a la postura teórica de Sánchez (2003), se inferir que la planificación satisface las necesidades de los estudiantes, estimando los diferentes estilos y necesidades de aprendizaje, todos los docentes participan en su elaboración y se desarrollan adaptaciones extra curriculares. Los resultados se asimilan a los reportados por Mateo (2017) que encontró existencia significativa entre las dos variables.

Por otro lado, los referentes teóricos mencionan lo que sostiene (Clayton Alderfer, 1969) sobre la motivación quien dice, que el crecimiento personal, se cumple cuando el individuo consigue obtener las metas a través del reconocimiento de los demás y alcanzando una autorrealización, en la tabla 2 los resultados presentan una tendencia alta (67,5%) estos resultados se alinean a lo que manifiesta Clayton Alderfer (1969). Así mismo se reporta en la investigación realizada por Campos (2015), quien dice que hay una relación positiva respecto a la motivación docente con el desempeño laboral. Se evidencia que el valor de 0,312, el valor de significación (sig) es 0,050 y es igual a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación) datos que permiten llegar a la conclusión que hay afinidad significativa entre la gestión pedagógica con la motivación docente, por esto se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Al analizar el objetivo 2: Determinar la relación de la dimensión gestión institucional con la motivación docente de la institución. Con relación a los referentes teóricos de la dimensión gestión institucional que consideran a los aspectos de estructuración como el conjunto de estrategias que definirán la organización, y el funcionamiento de cada establecimiento (Méndez 2003) en la tabla 3, los resultados representan a esta dimensión en una tendencia regular (52,5%) ya que no se alinean a la postura teórica de Méndez (2003) pues se evidencia una escasa planificación en cuanto a las actividades internas, aunque se apega a los lineamientos dispuestos por el ministerio de educación, existe un monitoreo parcial de las planificaciones realizada por los docentes, pero no hay alianzas con otras instituciones para elevar los conocimientos del personal docente, se distribuyen parcialmente los recursos asignados a la institución. Estos resultados no son similares a los

de la investigación de Mateo (2017) quien reporta una significativa relación de esta dimensión y la satisfacción laboral.

Por otra parte, en los referentes teóricos sobre la motivación (Chiavenato, 1999) argumenta que para alcanzar mejores estándares en el desempeño de las personas es necesario incentivarlas de modo positivo, ya que los resultados reflejados en la tabla 3, presentan una tendencia alta (52,5%), por consiguiente, los mismos se apegan a la posición de Chiavenato (1999), es por esto que se encontró similitud con lo reportado por Campos(2015) quien indicó la existencia de una relación positiva de la variable motivación docente con el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman (ρ) es de 0,220 (existe correlación débil), el valor de significación (sig) es 0,173 y es mayor a 0,05 datos que permiten concluir que no existe conexión significativa entre la gestión institucional con la motivación docente, debido a esto se admite la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

En alusión al objetivo 3: Determinar la relación de la dimensión gestión administrativa con la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, los referentes teóricos de la dimensión gestión administrativa mencionan que el director en la parte administrativa debe mantener un inventario de los bienes inmuebles de la institución, suministrar los insumos necesarios, cuidar de la infraestructura con el respaldo de quienes conforman la comunidad educativa, establecer un programa anual de trabajo acorde a las necesidades del colegio, verificar que el personal docente tenga al día su avance programático, tramitar los permisos de funcionamiento, distribuir el personal acorde a sus capacidades y habilidades (Hernández y Sánchez 2003), en la tabla 4, los resultados presentan una tendencia regular (52,5%) estos resultados no se ajustan a la postura teórica de Hernández y Sánchez (2003), se evidencia que un porcentaje bajo del personal asignado a inspección cumple parcialmente sus funciones, no se programan con anticipación las comisiones para desarrollar las actividades durante el año lectivo, se atiende parcialmente a los requerimientos de los representantes de los alumnos, pues existe negligencia en cuanto a la atención, el directivo mantiene escasa comunicación con los docentes. Por otro lado, el estudio se alinea con los resultados encontrados por Mateo (2017) ya que se reportó que no tiene relación significativa.

En cuanto a los referentes teóricos sobre la motivación, López (2005) manifiesta que es una manera, en la cual, los directivos puedan lograr que la institución funcione

eficientemente, de tal forma que el personal pueda alcanzar las metas esperadas, al dinamizar, asesorar, impulsar y nutrir su comportamiento. En tabla cuatro los resultados presentan una tendencia alta (52,5%) los docentes manifiestan sentirse valorados, aceptados, capacitados, comprendidos por sus compañeros, orgullosos de su trabajo y poseen una elevada autoconfianza y autoestima en su labor, estos se alinean a la postura teórica de (López, 2005) estos hallazgos no reflejan similitud con lo reportado por Solórzano (2016), quien indica que los docentes se encuentran desmotivados a causa de la desorganización del trabajo dentro de la institución. Entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

En referencia al tema 4: Determinar la relación de la dimensión gestión comunitaria con la motivación docente de la IE, los referentes teóricos de la dimensión gestión comunitaria indican que es la integración de los diversos grupos de la comunidad y su intervención activa en el quehacer educativo. (Méndez 2003), en la tabla 5, los resultados presentan una tendencia regular (53,8%) estos resultados no se alinean con la postura teórica de Méndez (2003), pues la administración gestiona pocos convenios y organiza parcialmente eventos con otras instituciones en beneficio del aprendizaje, se gestionan pocas reuniones con la comunidad educativa para socializar acciones de mejoras institucional, la administración no fomenta eficazmente la intervención de los representantes legales en actividades que benefician la formación de sus representados. En cambio, en los resultados encontrados por Mateo (2017) manifiesta haber una significativa relación de esta dimensión en relación a su variable en estudio.

Así también, los referentes teóricos mencionan lo que refiere (Gadné 2014) propone que para que se cumpla una actividad es necesario contar con una adecuada motivación para que esta sea interesante y agradable, En la tabla 5, los resultados presentan una tendencia positiva media (53,8%) estos resultados se alinean a la postura teórica de Gadné (2014) ya que una causa posible de que se dieran estos resultados, pudiera ser el grado de motivación y compromiso que tienen los docentes para desarrollar actividades de integración con los autores de comunidad educativa. De igual manera, esto resultados se asimilan a los reportados por Campos (2015) en el cual se halló una relación significativa de esta variable. Por otro lado, se opone a lo informado por Solórzano (2016) ya que los docentes manifestaron estar desmotivados por la falta de compromiso de los estudiantes y de sus representantes. El valor de 0,083 el valor de significación (sig) es 0,611 y es mayor

a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación) datos que deducen la no existencia de relación significativa entre la gestión comunitaria con la motivación docente, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

En relación al objetivo general se determinó la relación, referentes teóricos mencionan que en la gestión educativa debe existir procesos integrales, coherentes y unificados. Los resultados descriptivos en tabla seis de la variable gestión educativa de bachillerato José Peralta presenta una tendencia regular (55%), estos resultados no coinciden con la postura de Loera (2008), ya que no se cumplen en su totalidad los procesos educativos, existe una comunicación ocasional, hay poca interrelación con el entorno de la institución. Así mismo los resultados no coinciden con lo que define Taylor en su teoría referente a la necesidad de conocer las condiciones de trabajo, métodos y herramientas utilizados. En consecuencia, la gestión educativa debe cumplir en su totalidad los procesos y mantener buena comunicación con el personal, así como también con las instituciones del entorno. De igual forma estos resultados coinciden con los reportados por Yábar (2013) quien halló relación directa del tema presentado; así como también Mateo (2017) reportó una correlación de la gestión educativa y satisfacción laboral.

En otro orden, en cuanto a la motivación docente, los referentes teóricos mencionan que cuando existen factores externos e internos estos influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Gané 1998), presenta un alto índice (55%), estos resultados se alinean a la postura teórica del autor en cuanto a las necesidades básicas y materiales, así como también relaciones interpersonales, sociales y de aceptación, a través el desarrollo personal, por lo que se puede inferir que los docentes están satisfechos en su trabajo. Estos resultados coinciden con Clayton Alderfer (1969) referente a la existencia, relación y crecimiento que necesita un individuo para lograr cumplir sus ambiciones, dichos resultados coinciden con Correa (2015) donde dice que hay una relación positiva con la motivación. El valor (ρ) es 0,204 (débil), el valor de significación (sig) es 0,207 y es mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación) y así inferir que es ausente la correlación significativa, de tal manera la hipótesis es nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

V. CONCLUSIONES

- La dimensión gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación docente del colegio, siendo $p: 0,050$ igual $0,05$ (tabla 7).
- El campo de gestión institucional no se relaciona significativamente con la motivación docente de la IE siendo $p: 0,173$ es mayor a $0,05$ (tabla 8).
- La dimensión gestión administrativa no se relaciona significativamente con la motivación docente del colegio siendo $p: 0,058$ es mayor a $0,05$ (tabla 9).
- La dimensión gestión comunitaria no se relaciona significativamente con la motivación docente siendo $p, 0,611$ es mayor a $0,05$ (tabla 10).
- La gestión educativa no se relaciona significativamente con la motivación del profesor siendo $p: 0,207$ mayor a $0,05$ (tabla 11).

VI. RECOMENDACIONES

- Se propone al rector de la I E en investigación, mantenga la motivación de los docentes puesto que Clayton A. (1969) indica que la motivación se cumple cuando el individuo consigue metas por medio de la aprobación de los demás, tomando en cuenta el resultado alto obtenido en el nivel de la motivación.
- La diligencia institucional, no se relaciona significativamente con la motivación docente por lo que se recomienda a la autoridad tome en consideración lo expuesto por Méndez (2003) es decir los aspectos que definirán la organización, y el funcionamiento del establecimiento educativo, por lo que debería establecer convenios de cooperación con instituciones afines a la labor del colegio.
- La autoridad del Colegio, debe tomar en consideración que la gestión administrativa es su responsabilidad así como lo indican Hernández y Sánchez (2003) y en vista del resultado regular obtenido referente a la gestión administrativa, programar con anticipación las comisiones de las actividades a desarrollar durante el periodo lectivo, y se atienda con prontitud los requerimientos de los representantes de los estudiantes.
- Debido a que no existe relación entre dimensión gestión comunitaria y el estímulo docente se sugiere a la autoridad educativa tener en consideración lo expuesto por Méndez (2003) de que se debe integrar a la comunidad e incentivar su participación activa, es por esto que se le propone que se organicen más actividades en las que los padres de familias se integren y participen en beneficio de sus hijos.
- La autoridad del mencionado colegio, debe consolidar la gestión educativa, estableciendo lineamientos claros, ya que Loera considera que la gestión educativa es un proceso que se presentan, integral, coherente y unificado para el logro de objetivos, tomando en consideración los resultados obtenidos que ubicaron a esta variable en nivel regular.

VII. REFERENCIAS

- Ahumada, L. (2010) Propuesta de evaluación de la capacitación y su impacto en la calidad del servicio. Instituto Politécnico Nacional. Mexico.
- Amador, M. (2015). La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados. Costa Rica.
- Amaya, F. N. (2018). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Behar, D.(2008). Metodología de la Investigación. Editorial Shalom 2008.
- Campos, C. (2015). Motivación del personal y desempeño laboral del docente en la I.E.P. Virgen de las Nieves –distrito Ventanilla-Región Callao, 2014. Perú Universidad César Vallejo.
- Correa A.; Álvarez A; Correa S. (2010). La gestión educativa un nuevo paradigma. Universidad Católica Luis Amigó. Colombia
- Correa, G.(2017). Las normas administrativas constantes en la LOEI y su reglamento y la incidencia en la gestión educativa de la Unidad Educativa Particular “Nuestra Madre de la Merced” Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador
- Chacón, M.L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.
- Chiavenato, I. (2001). Administración; teoría, proceso y práctica. (3er ed.) McGrawHill, D.F. México.
- Fidalgo, M.; Perez, J. (2013) Satisfacción laboral: escala general de satisfacción Ministerio de trabajo y asuntos sociales. España.
- Flores, M. R. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. Distrito Federal, México: Revista Latinoamericana de Estudios Educativos.
- Franco-López. (2015). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. in Revista Electrónica Educare, <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/7556/11442>. Garbano. (2011).

- García, J. (2004). La administración y gestión educativa: algunas lecciones que nos deja su evolución en los Estados Unidos y México. Obtenido de http://repositoriodigital.academica.mx/jspui/bitstream/987654321/25206/1/2004-26-1-articulo_ensayo1.pdf
- Gagné, R. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *Revista Europea del Trabajo y Psicología Organizacional* Vol. 24 (2): 178-196).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Loera, V., Durán, G. y Pujal, V. (2008). Gestión educativa. Recuperado de <http://webcache.OqHSAGSTgVMJ:bvs.sld.cu/revistas/ems/>
- López-Arellano, H.; Vélez-Salazar, M.; Franco-López, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*.
- Maslow, A. en Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill
- Mateo, A. (2017). Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Mendoza, A. *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*, Ed. Trillas, 5ta edición, México, 2005.
- Mendoza, J. A. (2018). Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06 del distrito de Ate, 2017. 141. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Montaño, Z. (2017). La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016-2017. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.
- Pérez, G.; Pineda, U.; Arango, M. (2011) La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. Universidad Católica del Norte. Colombia. Obtenido de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/download/13/26>

- Precht, A, Valenzuela J., Muñoz C., & Sepúlveda K. (2016). Familia y motivación escolar: desafíos para la formación inicial docente. Estudios pedagógicos (Valdivia)
- Ringelhan. (2013). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *in Revista Electrónica Educare*.
- Salazar, J. A. (2018). Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06 del distrito de Ate, 2017. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Solórzano, C. (2016). Niveles de motivación del docente en el proceso educativo. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas.
- Taylor. (1961). Principios de la administración científica. México.
- UCECA. (1979). Administración de proyectos de capacitación basados en tecnología. En M. G. Zermeño. México.
- Valencia, S. (2014). Factores de éxito en la gestión educativa y administrativa de los centros privados del nivel medio en la ciudad de Guayaquil y propuesta del plan estrategico para el Colegio Miraflores. Universidad Politécnica Salesiana.
- Yábar, I.(2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Universidad Nacional San Marco. Perú.

ANEXOS

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable Gestión educativa. Cuestionario para medir Gestión educativa

Estimado participante, a continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir el nivel de la Gestión educativa en la institución que usted labora.

Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Esta encuesta es anónima, se le agradece su colaboración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Gestión Pedagógica		1	2	3	4	5
1	La planificación institucional satisface las necesidades educativas y los intereses de los estudiantes.					
2	Participan todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de planificación educativa.					
3	Considera usted los estilos de aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.					
4	Considera usted que los cambios que se han llevado a cabo en los programas curriculares en el aprendizaje de los estudiantes responden al interés de los alumnos.					
5	El cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno.					
6	Considera usted que la evaluación estratégica contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
7	Hace uso de diversas estrategias para mantener el interés de los estudiantes.					
Gestión Institucional		1	2	3	4	5
8	La institución educativa por lo general demuestra un alto nivel de organización en cuanto a sus actividades internas y externas.					
9	En cuanto a la organización institucional podemos decir que su centro educativo sigue los lineamientos del ministerio.					
10	El monitoreo realizado por los directivos es realizado de acuerdo a la planificación establecida.					
11	Considera usted que las funciones de los directivos están alineadas con los propósitos de la institución.					
12	Considera usted el monitoreo realizado por los directivos de sus instituciones es coherente y oportuno.					
13	Los directivos, y la comunidad educativa realizan alianzas estratégicas con otras instituciones para captar recursos financieros.					

14	Los directivos realizan gestiones ante los órganos competentes para la adquisición de materiales continuamente.					
15	Considera que las autoridades de la institución educativa distribuyen de manera apropiada los recursos propios priorizando las necesidades de la I.E.					
Gestión Administrativa		1	2	3	4	5
16	El personal administrativo asignado por los directivos cumple su rol conforme a su cargo.					
17	La dirección administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para la efectiva administración de la IE.					
18	Considera usted que el personal directivo y administrativo atiende adecuadamente a los padres de familia.					
19	El personal directivo y administrativo atiende oportunamente a los alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas.					
20	El personal directivo y administrativo mantiene una buena comunicación y adecuado trato con los docentes.					
21	Considera usted que la administración de los recursos financieros de la institución educativa es eficiente.					
Gestión Comunitaria		1	2	3	4	5
22	La dirección realiza convenios con otras instituciones educativas para mejorar la calidad educativa.					
23	La dirección mantiene relación con las instituciones de la comunidad haciéndolos participar a través de eventos que benefician el aprendizaje o desarrollo de los estudiantes.					
24	La dirección organiza reuniones periódicas con los miembros de la comunidad educativa para socializar los retos, logros del trabajo pedagógico y acciones para la mejora.					
25	El director mantiene comunicación con los padres de familia de los estudiantes haciéndolos participar para mejorar las necesidades y demandas de la institución.					
26	La dirección promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la institución.					

Anexo 2: Ficha técnica de la variable Gestión educativa.

FICHA TÉCNICA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

1. NOMBRE	:	Escala para medir la gestión educativa
2. AUTOR	:	UNESCO 2011
3. FECHA	:	2018
4. ADAPTACIÓN	:	Sonnia Vera Garzón
5. FECHA DE ADAPTACIÓN	:	2018
6. OBJETIVO	:	Diagnosticar de manera individual el nivel de la gestión educativa en sus dimensiones gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa, y gestión de comunitaria en una institución educativa, Guayaquil.
7. APLICACIÓN	:	Institución educativa, Guayaquil
8. ADMINISTRACIÓN	:	Individual
9. DURACIÓN	:	20 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS	:	Enunciados
11. N° DE ÍTEMS	:	26
12. DISTRIBUCIÓN	:	Dimensiones e indicadores 1. Gestión pedagógica: 7 ítems <ul style="list-style-type: none">• Proceso de aprendizaje: 1, 2,3,4• Estilos de aprendizaje: 5,6,7 2. Gestión institucional: 8 ítems <ul style="list-style-type: none">• Organización educativa: 8,9, 10• Estructuras organizativas: 11,12,13,14,15, 3. Gestión administrativa: 6 ítems <ul style="list-style-type: none">□ Manejo de dirección y recursos educativos: 16,17,18,19,20,21 4. Gestión comunitaria: 5 ítems <ul style="list-style-type: none">• Relaciones del colegio con el entorno: 22,23,24• Redes de apoyo: 25,26 Total de ítems: 26

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
Niveles	<i>Gestión pedagógica</i>		<i>Gestión institucional</i>		<i>Gestión administrativa</i>		<i>Gestión comunitaria</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	12	1	13	1	10	1	08
Regular	13	24	14	26	11	20	09	16
Alto	25	35	27	40	21	30	17	25

- Evaluación de variable

Niveles	Gestión educativa	
	puntaje mínimo	puntaje máximo
Bajo	1	43
Regular	44	86
Alto	87	130

14. VALIDACIÓN

: La validación del contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

15. CONFIABILIDAD: A través del estudio piloto el valor de alfa de Cronbach es de 0,926

16. INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES

BAJO	REGULAR	ALTO
<p>El nivel de gestión educativa de una institución educativa es bajo cuando presenta los siguientes rasgos: No se culminan los procesos de aprendizajes, escaso manejo de los estilos de aprendizajes, existe una inadecuada organización educativa, en la institución la estructura organizativa es poco coherente, no hay un eficiente manejo de la de los recursos educativos, se mantiene una escasa relación con las instituciones del entorno y la comunidad, poca interrelación con redes de apoyo.</p> <p>Oscila entre 1 a 43</p>	<p>El nivel de gestión educativa de una institución educativa es regular cuando presenta los siguientes rasgos: La mayoría del Personal docente cumple con los procesos de aprendizaje, se requiere de equipos y material didáctico para mejorar los estilos de aprendizajes, se cumple parcialmente la organización educativa que establece el ministerio de educación, la estructura organizativa de la institución mantiene parcial comunicación con el personal, la administración distribuye de manera parcial los recursos de la institución, existen reuniones parciales entre la organización y la comunidad, manteniéndose una relación con el entorno poco eficiente, el personal asiste irregularmente a las redes de apoyo.</p> <p>Oscila entre 44 a 86</p>	<p>El nivel de gestión educativa de una institución educativa es alta cuando presenta los siguientes rasgos: Todo el personal docente cumple con los procesos de aprendizaje, existe el equipo y material necesario para desarrollar los estilos de aprendizaje, se da total cumplimiento a las disposiciones del ministerio de educación, la buena organización educativa se da porque existe una buena comunicación con el personal, existe una distribución equitativa de los recursos de la institución, se mantienen constante y buenas relaciones con instituciones del entorno, la institución participa en las convocatorias de las redes de apoyo.</p> <p>Oscila entre 87 a 130</p>

Anexo 3: Base de datos de la variable Gestión educativa.

Gestión educativa y la motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018

BASE DE DATOS: Variable Gestión educativa

	Gestión Pedagógica								Gestión Institucional								Gestión Administrativa								Gestión Comunitaria						RESULTADO DE LA VARIABLE
	1	2	3	4	5	6	7	Σ	8	9	10	11	12	13	14	15	Σ	16	17	18	19	20	21	Σ	22	23	24	25	26	Σ	
1	4	4	5	4	3	5	5	30	3	4	4	4	4	3	3	4	29	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	2	15	68
2	3	3	4	4	4	4	4	26	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	4	4	2	22	2	3	33	3	4	45	120
3	3	4	4	5	5	5	5	31	3	4	4	2	3	1	3	2	22	4	4	4	3	4	3	22	1	2	2	2	2	9	79
4	4	3	4	4	3	4	5	27	3	4	4	4	4	2	2	3	26	3	3	4	4	3	3	20	2	3	2	2	2	11	88
5	5	4	5	4	5	5	4	32	4	4	5	4	5	2	3	4	31	5	5	4	4	3	4	25	3	4	4	3	3	17	100
6	3	3	4	4	4	4	5	27	3	4	5	5	4	2	3	4	30	4	3	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	18	102
7	5	5	4	3	5	5	5	32	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	5	5	5	4	4	27	4	3	4	3	3	17	108
8	4	2	3	4	3	4	3	23	2	3	2	4	2	3	3	4	23	3	3	4	3	4	2	19	3	3	3	3	4	16	90
9	5	4	4	5	3	4	5	30	3	5	3	5	3	2	3	3	27	4	4	4	4	4	4	24	1	3	4	4	4	16	90
10	3	3	4	4	4	5	5	28	2	3	4	3	3	1	3	3	22	3	3	4	4	3	3	20	1	1	1	1	1	5	77
11	3	2	4	2	3	4	4	22	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	2	2	10	72
12	5	4	4	5	4	5	5	32	4	5	5	4	5	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	23	112
13	3	2	4	4	5	5	4	27	1	2	2	2	3	1	1	1	13	3	1	3	4	1	1	13	1	1	1	1	1	5	63
14	3	4	5	2	3	5	4	26	3	4	4	4	4	2	2	4	27	2	4	2	3	3	3	17	2	3	4	4	4	17	88
15	4	3	4	3	5	5	5	29	2	4	3	2	2	1	2	2	18	4	3	3	4	3	2	19	2	2	1	2	2	9	72
16	2	1	3	2	2	3	4	17	1	2	1	1	1	1	1	1	9	2	1	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	53
17	4	3	4	3	3	4	5	26	2	3	1	1	2	1	1	2	13	3	3	3	3	2	1	15	1	1	1	2	2	7	52
18	3	4	3	3	3	3	5	24	1	2	3	1	2	1	1	2	13	3	2	2	4	3	3	17	2	2	3	2	3	12	68

19	4	5	5	4	4	5	5	32	3	4	4	4	4	1	3	4	27	4	4	5	4	4	3	24	3	1	3	4	4	15	90
20	4	5	4	4	5	4	4	30	2	3	3	2	2	1	1	1	15	2	2	2	2	1	2	11	2	1	1	1	2	7	65
21	3	1	4	3	3	5	5	24	2	5	3	3	3	1	1	2	20	4	3	2	2	2	1	14	1	3	2	2	2	10	74
22	3	2	3	3	5	4	4	24	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	3	3	3	2	2	16	3	3	2	2	2	12	70
23	3	5	5	3	4	5	5	30	4	5	5	5	5	1	5	3	33	2	5	5	5	5	1	23	5	5	4	3	5	22	102
24	3	4	4	3	5	4	5	28	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	2	16	3	3	2	2	3	13	81
25	5	5	5	5	4	4	4	32	4	5	4	5	3	2	4	3	30	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	22	110
26	3	3	4	4	4	4	4	26	1	2	2	2	1	1	1	2	12	3	2	3	2	1	1	12	1	3	2	3	2	11	67
27	3	4	3	3	4	3	3	23	3	3	3	2	3	3	2	2	21	4	4	3	4	1	3	19	3	3	3	2	5	16	82
28	5	5	5	4	4	5	5	33	4	4	3	4	3	1	2	2	23	4	4	5	5	2	3	23	1	2	2	2	2	9	78
29	4	4	5	4	5	5	5	32	3	4	5	4	4	1	1	1	23	2	4	4	5	4	4	23	1	5	4	4	4	18	97
30	3	3	2	2	3	3	4	20	3	4	5	3	4	2	1	1	23	2	3	3	4	3	2	17	1	3	2	2	2	10	82
31	3	3	3	3	4	3	4	23	3	3	3	3	2	3	3	2	22	4	3	4	4	3	3	21	2	2	3	3	3	13	76
32	4	4	1	1	3	3	4	20	1	3	3	3	3	2	1	2	18	3	2	3	4	3	2	17	2	2	3	1	1	9	67
33	2	3	4	4	4	4	4	25	2	2	3	3	2	2	1	1	16	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	61
34	3	3	4	3	4	5	5	27	2	3	4	3	3	2	3	2	22	4	2	2	3	1	1	13	3	2	1	1	1	8	68
35	5	4	4	3	3	3	3	25	4	4	4	4	3	1	4	3	27	5	5	5	3	5	3	26	5	5	4	4	5	23	103
36	5	4	4	3	4	5	4	29	3	4	3	4	3	4	5	4	30	3	4	5	5	4	3	24	3	4	4	4	4	19	98
37	3	3	4	4	4	4	4	26	2	4	2	2	2	1	1	1	15	2	2	3	3	4	4	18	1	2	2	2	2	9	71
38	4	3	4	3	4	5	5	28	3	4	4	1	2	1	5	2	22	3	3	4	3	2	2	17	3	3	2	1	1	10	75
39	4	4	4	3	3	3	3	24	3	4	5	4	4	2	3	4	29	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	4	17	97
40	3	2	4	1	3	5	5	23	2	2	2	4	2	1	3	3	19	3	1	3	3	3	2	15	2	1	2	3	4	12	70

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable Gestión educativa.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	96,3000	204,456	,600	,923
VAR00002	96,3000	219,344	,482	,924
VAR00003	96,1000	210,544	,627	,921
VAR00004	96,1000	213,878	,650	,921
VAR00005	95,8000	208,400	,815	,918
VAR00006	95,8000	220,622	,679	,922
VAR00007	95,3000	226,233	,503	,924
VAR00008	96,1000	208,989	,828	,918
VAR00009	95,5000	216,722	,795	,920
VAR00010	96,0000	215,111	,752	,920
VAR00011	95,6000	220,267	,627	,922
VAR00012	96,1000	216,767	,630	,922
VAR00013	97,8000	225,289	,156	,932
VAR00014	96,8000	210,622	,490	,925
VAR00015	96,2000	216,622	,529	,923
VAR00016	95,9000	221,433	,537	,923
VAR00017	95,7000	217,122	,498	,924
VAR00018	95,5000	222,944	,671	,923
VAR00019	95,6000	216,044	,839	,920
VAR00020	95,9000	213,433	,765	,920
VAR00021	96,4000	211,600	,609	,922
VAR00022	97,8000	221,289	,372	,926
VAR00023	97,4000	225,822	,242	,927
VAR00024	96,4000	218,044	,349	,927
VAR00025	95,8000	214,400	,689	,921
VAR00026	95,8000	220,400	,691	,922

Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable Gestión educativa.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala para medir la gestión educativa

OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel de la gestión educativa en sus dimensiones gestión académica, gestión directiva, gestión administrativa y financiera, y gestión de convivencia y comunidad en una institución educativa, Guayaquil.

DIRIGIDO A: : Docentes de la Unidad Educativa Fiscal José Peralta

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza Salazar Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

VALORACIÓN :

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------


.....
DR. LILIANA ESPINOZA SALAZAR

ANEXO 05: Matriz de validación del instrumento 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la Investigación: "Gestión educativa y la motivación docente del Colegio de Bachillerato José Benito, Guayaquil, 2018"

VARIABLE	DIMENSION DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACION		
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN EDUCATIVA: Lora (2008) considera que la gestión de la educación es el proceso que se promueve, de manera integral, coherente y unificada, las decisiones por parte del profesional en administración de la educación en los centros educativos, para la definición y logro de los objetivos institucionales planificados, planes y prioridades que se reflejan al desarrollo curricular, recursos humanos, financieros, materiales, entre otros. (p. 09)	SECCIÓN PEDAGÓGICA: Sánchez (2003) refiere que "la dimensión pedagógica es la que hace referencia a los propósitos y estrategias de la enseñanza a la consecución del aprendizaje y desarrollo del aprendizaje, a la relación pedagógica" (p.41).	Proceso de aprendizaje	1. La planificación institucional satisface las necesidades educativas y los intereses de los estudiantes.						X		X		X				
			2. Participen todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de planificación educativa.						X		X		X				
			3. Considera útil los estilos de aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X				
			4. Considera útil que los cambios que se han llevado a cabo en los programas curriculares en el aprendizaje de los estudiantes responde al interés de los alumnos.						X		X		X				
		Estilos de aprendizaje	5. El cumplimiento de los programas curriculares implementados por los docentes es oportuno.						X		X		X				
			6. Considera útil que la evaluación estratégica contribuya a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X				
			7. Hace uso de diversas estrategias para mantener el interés de los estudiantes.						X		X		X				
		Organización educativa	8. La institución educativa por lo general demuestra un alto nivel de organización en cuanto a sus actividades internas y externas.						X		X		X				
			9. En cuanto a la organización institucional podemos decir que su centro educativo sigue los lineamientos del ministerio.						X		X		X				
			10. El monitoreo realizado por los directores es realizado de acuerdo a la planificación establecida.						X		X		X				
			Estructuras organizativas	11. Considera útil que las funciones de los directivos estén alineadas con los propósitos de la institución.						X		X		X			
	12. Considera útil el monitoreo realizado por los directores de sus instituciones en coherencia y oportuna.							X		X		X					
	13. Los directivos, y la comunidad educativa realizan alianzas estratégicas con otras instituciones para captar recursos financieros.							X		X		X					
	14. Los directivos realizan gestiones ante los órganos competentes para la adquisición de materiales curriculares.							X		X		X					
	15. Considera que las autoridades de la institución educativa distribuyen de manera apropiada los recursos propios priorizando las necesidades de la I.E.							X		X		X					
	16. El personal administrativo asignado por los directivos cumple su rol conforme a su cargo.							X		X		X					
	17. La dirección administra adecuadamente el potencial humano asignándole comisiones, cargos, funciones para la efectiva administración de la I.E.							X		X		X					
	SECCIÓN ADMINISTRATIVA: Hernández y Sánchez (2005) mencionan que el director de manera administrativa debe cumplir lo siguiente: Registrar y controlar las finanzas institucionales que tenga la institución, proveer los recursos materiales y financieros de la escuela, mantener la infraestructura escolar con el apoyo de los docentes el personal administrativo, brindar apoyo en los procesos de la escuela, tener que el personal docente tenga el registro de sus cursos programados para evaluar cuál ha sido el desarrollo de enseñanza y el aprendizaje, tener los permisos correspondientes, mantener actualizada la documentación de los alumnos egresar y dirigir los procesos de inscripción, mantener la planta del personal docente. (p.16)	Manejo de dirección y recursos educativos	18. Considera útil que el personal directivo y administrativo atiende adecuadamente a los padres de familia.						X		X		X				
			19. El personal directivo y administrativo atiende oportunamente a los alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas.						X		X		X				
			20. El personal directivo y administrativo mantiene una buena comunicación y atiende bien a los docentes.						X		X		X				
			21. Considera útil que la administración de los recursos financieros de la institución educativa es eficiente.						X		X		X				
		Relaciones del colegio con el entorno.	22. La dirección realiza convenios con otras instituciones educativas para mejorar la calidad educativa.						X		X		X				
			23. La dirección mantiene relación con las instituciones de la comunidad haciéndolos participar a través de eventos que benefician al aprendizaje o desarrollo de los estudiantes.						X		X		X				
			24. La dirección organiza reuniones periódicas con los miembros de la comunidad educativa para socializar los retos, logros del trabajo pedagógico y acciones para la mejora.						X		X		X				
			Redes de apoyo	25. El director mantiene comunicación con los padres de familia de los estudiantes haciéndolos participar para mejorar las necesidades y demandas de la institución.						X		X		X			
				26. La dirección promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la institución.						X		X		X			

Anexo 6: Instrumento de la variable Motivación docente.

Cuestionario para medir la motivación docente

Estimado docente la presente encuesta busca recoger información relacionada sobre “La motivación docente” en una institución educativa, Guayaquil, 2018.

Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Esta encuesta es anónima, se le agradece su colaboración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Factores Extrínsecos		1	2	3	4	5
1	Poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					
2	Me divierto haciendo mi trabajo					
3	El trabajo me hace sentir orgulloso de mí mismo					
4	Me ofrecen seguridad laboral solo si pongo el suficiente esfuerzo					
5	Acepto las críticas de mis superiores, compañeros, familia, etc.					
6	Tengo que probarme a mí mismo que puedo hacer bien mi trabajo.					
7	Obtengo aprobación de otras personas					
8	La aprobación de los demás me da autoconfianza - autoestima					
9	Me esfuerzo en mi trabajo de manera integral					
10	Me siento bien porque veo que los demás me aceptan tal como soy					
11	Estoy capacitado para realizar un trabajo de manera independiente y cuando sea necesario de manera grupal					

12	Soy asequible a escuchar las opiniones o críticas de los demás					
Dimensión 2: Factores Intrínsecos		1	2	3	4	5
13	El trabajo que hago es interesante					
14	Pongo en riesgo mi trabajo cuando no pongo el suficiente esfuerzo					
15	Hacer mi trabajo es emocionante					
16	Siento que el trabajo que realizo es importante en beneficio de los demás.					
17	Pienso que otras personas me van a recompensar, si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
18	Considero que es importante poner más esfuerzo en este trabajo					
19	Mi esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					
20	Estoy satisfecho de mí mismo					
21	Me siento satisfecho porque me veo recompensado y valorado					
22	Pienso que otras personas me respetan más, porque estoy en este trabajo					

Fuente: Tomado de Gagné et. al. (2014). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries.*

Anexo 7: Ficha técnica de la variable Motivación docente.

FICHA TÉCNICA DE LA MOTIVACIÓN DOCENTE

1. NOMBRE	:	Cuestionario sobre la motivación, adaptado de: The Multidimensional Work Motivation Scale: Evidence in seven languages and nine countries.
2. AUTOR	:	Robert, Mills, Gagné
3. FECHA	:	2018
4. ADAPTACIÓN	:	Sonnica Vera Garzón
5. FECHA DE ADAPTACIÓN	:	2018
6. OBJETIVO	:	Diagnosticar de manera individual el nivel de la motivación docente en sus dimensiones factores externos y factores internos, en una institución educativa, Guayaquil.
7. APLICACIÓN	:	Institución educativa, Guayaquil
8. ADMINISTRACIÓN	:	Individual
9. DURACIÓN	:	15 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS	:	Enunciados
11. N° DE ÍTEMS	:	22
12. DISTRIBUCIÓN	:	Dimensiones e indicadores

1. Factores extrínsecos: 12 ítems

- Política de la organización
- Supervisión
- Condiciones laborales DEL 1 AL 12
- Relaciones interpersonales
- Salario
- Status
- Seguridad

2. Factores intrínsecos: 10 ítems

- Logro: 14
- Reconocimiento: 17, 21, 22
- Crecimiento: 18, 19, 20
- Interés en el trabajo: 13, 15, 16

Total de ítems: 22

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa			
Niveles	<i>Factores extrínsecos</i>		<i>Factores intrínsecos</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	20	1	17
Regular	21	40	18	34
Alto	41	60	35	50

- **Evaluación de variable**

Niveles	Motivación docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	36
Regular	37	72
Alto	73	110

14. VALIDACIÓN

: La validación del contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

15. CONFIABILIDAD: A través del estudio piloto el valor de alfa de Cronbach es de 0,888

16. INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES

BAJO	REGULAR	ALTO
<p>El nivel de motivación docente de una institución educativa es bajo cuando presenta los siguientes rasgos: los docentes manifiestan que las políticas de la organización son deficientes, existe poca supervisión, condiciones laborales no son las adecuadas, debido a que las relaciones interpersonales no son amenas por el celo profesional, menos de la mitad del personal ha sido recategorizado en su salario, lo que no garantiza la seguridad en el empleo. El docente no se esfuerza lo suficiente para alcanzar los logros, consideran que existe un parcial reconocimiento ya que no se sienten valorados, y esto no permite el debido crecimiento de la institución, el docente demuestra poco interés por el trabajo.</p> <p>Oscila entre 1 a 36</p>	<p>El nivel de motivación docente de una institución educativa es regular cuando presenta los siguientes rasgos: los docentes manifiestan que las políticas de la organización son ocasionales y poco continuas, existe una parcial supervisión y no constante, las condiciones laborales son parcialmente adecuadas, las relaciones interpersonales son adecuadas, la mitad del personal ha sido recategorizado en su salario, lo que garantiza la seguridad en el empleo. El docente necesita apoyo para alcanzar los logros, consideran que existe un parcial reconocimiento, y esto permite un parcial crecimiento de la institución, el docente demuestra parcial interés por el trabajo.</p> <p>Oscila entre 37 a 72</p>	<p>El nivel de motivación docente de una institución educativa es alto cuando presenta los siguientes rasgos: los docentes manifiestan que las políticas de la organización son oportunas y pertinentes, existe una continua supervisión, las condiciones laborales son las adecuadas, las relaciones interpersonales son excelentes, el mas de la mitad del personal ha sido recategorizado en su salario, lo que garantiza la seguridad en el empleo. El docente se esfuerza para alcanzar los logros, consideran que existe un total reconocimiento, y esto permite un crecimiento de la institución, el docente demuestra mucho interés por el trabajo.</p> <p>Oscila entre 73 a 110</p>

Anexo 8: Base de datos de la variable Motivación docente.

Gestión educativa y la motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018																									
BASE DE DATOS : Variable Motivación docente																									
	Factores extrínsecos													Factores intrínsecos											RESULTADO DE LA VARIABLE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	R	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	R	
1	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	101
2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37	82
3	5	5	5	2	5	1	4	5	5	5	5	5	52	5	1	5	5	1	5	5	5	1	3	36	88
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	56	5	5	4	5	1	4	5	5	4	5	43	99
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	108
6	5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	50	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	97
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	42	102
8	4	5	5	2	2	2	3	4	5	5	5	4	46	5	1	5	5	4	4	3	4	5	4	40	86
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	3	5	5	4	5	5	5	1	1	39	98
10	5	5	5	1	5	2	2	4	5	5	5	5	49	5	3	5	5	2	5	5	5	5	1	41	90
11	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	55	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	45	100
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46	106
13	5	4	5	1	5	5	3	3	5	4	5	5	50	3	4	4	5	1	5	5	5	3	3	38	88
14	5	5	5	1	4	1	3	3	5	1	5	4	42	5	1	4	5	1	5	5	5	3	1	35	77
15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	45	102
16	4	4	2	1	4	1	1	3	4	5	5	5	39	5	5	5	5	1	5	5	4	3	1	39	78
17	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	56	4	3	5	5	3	5	5	5	3	3	41	97
18	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	50	5	5	5	5	1	5	5	4	3	2	40	90
19	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	50	5	1	4	5	1	4	5	5	5	3	38	88
20	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	52	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	45	97
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	104
22	4	3	4	1	5	2	3	3	5	3	5	5	43	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	34	77
23	5	5	1	2	5	1	1	1	5	5	5	5	41	5	1	5	5	1	5	5	1	1	1	30	71
24	5	5	5	1	5	2	2	3	5	4	5	5	47	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	43	90
25	5	2	1	3	3	2	1	3	5	5	5	2	37	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	43	80
26	5	2	4	1	4	4	4	5	4	2	5	4	44	3	3	4	4	3	5	5	5	1	2	35	79
27	4	5	4	2	4	5	3	3	4	4	5	4	47	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44	91
28	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	2	50	5	1	5	4	1	3	3	4	4	3	33	83
29	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	58	5	5	5	5	1	5	5	5	4	1	41	99
30	5	3	5	3	3	2	4	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	1	5	5	5	4	1	41	90
31	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	53	4	3	4	5	1	5	4	4	3	1	34	87
32	3	3	3	1	4	4	3	2	3	3	4	4	37	3	3	1	5	1	3	3	3	3	3	28	65
33	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	41	4	2	3	4	2	3	4	4	4	2	32	73
34	5	3	4	3	4	1	4	3	5	4	5	5	46	3	3	3	5	1	4	3	5	2	2	31	77
35	5	3	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	51	5	1	4	5	1	5	5	5	5	3	39	90
36	5	4	5	1	4	4	3	4	5	5	5	5	50	5	3	4	5	1	5	4	5	5	1	38	88
37	5	5	3	3	4	1	5	5	5	5	5	5	51	4	1	4	5	2	2	4	4	4	3	33	84
38	5	4	4	2	4	1	4	3	4	5	5	5	46	4	3	4	5	2	5	5	5	3	3	39	85
39	5	4	5	4	5	1	4	4	5	1	4	5	47	4	1	5	5	1	5	5	5	1	1	33	80
40	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	52	5	2	4	5	3	4	4	4	3	1	35	87

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable Motivación docente.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	96,4000	36,489	,646	,880
VAR00002	96,3000	38,456	,357	,886
VAR00003	96,5000	34,944	,837	,874
VAR00004	97,1000	38,100	,219	,891
VAR00005	96,4000	35,378	,877	,875
VAR00006	96,7000	38,011	,256	,889
VAR00007	96,5000	34,944	,837	,874
VAR00008	96,6000	36,933	,439	,884
VAR00009	96,5000	34,944	,837	,874
VAR00010	96,5000	35,611	,713	,877
VAR00011	96,4000	35,378	,877	,875
VAR00012	96,4000	35,378	,877	,875
VAR00013	96,5000	34,944	,837	,874
VAR00014	96,8000	41,289	-,241	,902
VAR00015	96,5000	34,944	,837	,874
VAR00016	96,4000	37,156	,510	,883
VAR00017	97,6000	35,156	,740	,876
VAR00018	96,6000	38,933	,007	,911
VAR00019	96,5000	38,944	,066	,898
VAR00020	96,4000	35,378	,877	,875
VAR00021	96,7000	34,011	,660	,877
VAR00022	96,9000	39,878	-,025	,896

Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable Motivación docente.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala para medir la motivación docente

OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel de la motivación docente en sus dimensiones satisfacción laboral, remuneración, sentido de pertinencia y capacitación, en una institución educativa, Guayaquil.

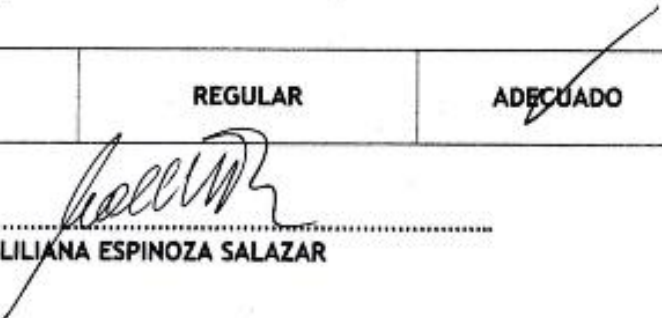
DIRIGIDO A: : Docentes de la Unidad Educativa Fiscal José Peralta

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza Salazar Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

VALORACIÓN :

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------


.....
DR. LILIANA ESPINOZA SALAZAR

ANEXO 05: Matriz de validación del instrumento 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la investigación: "Gestión educativa y la motivación docente del Colegio de bachillerato José Peraza, Guayaquil, 2018"

VARIABLE	DIMENSION DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTAS					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACION			
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
MOTIVACIÓN: Cognit (citado por Beltrán, 1998) describe la diferencia entre los factores externos e internos, destacando las implicaciones educativas que tiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son los factores que se dan en el momento de la acción laboral (p.35).	FACTORES EXTERNOS De acuerdo a lo señalado por Chlavenato (1998) se definen como "los factores ajenos a la persona, los que impulsan a esta a llevar a cabo ciertas acciones" (p.122)	• Política de la organización • Supervisión • Condiciones laborales • Relaciones Interpersonales • Salario • Status • Seguridad en el empleo.	1. Poner esfuerzos en este trabajo va con mis valores personales.						X		X		X					
			2. Me divierto haciendo mi trabajo.						X		X		X		X			
			3. El trabajo me hace sentir orgulloso de mí mismo.						X		X		X		X			
			4. Me ofrecen seguridad laboral solo si pongo el suficiente esfuerzo.						X		X		X		X			
			5. Acepto las críticas de mis superiores, compañeros, familia, etc.						X		X		X		X			
			6. Tengo que probarme a mí mismo que puedo hacer bien mi trabajo.						X		X		X		X			
			7. Obtengo aprobación de otras personas.						X		X		X		X			
			8. La aprobación de los demás me da autoconfianza - autoestima.						X		X		X		X			
			9. Me esfuerzo en mi trabajo de manera integral.						X		X		X		X			
			10. Me siento bien porque veo que los demás me aceptan tal como soy.						X		X		X		X			
			11. Estoy capacitado para realizar un trabajo de manera independiente y cuando sea necesario de manera grupal.						X		X		X		X			
			12. Soy asquibale a escuchar las opiniones o críticas de los demás.						X		X		X		X			
			14. Pongo en riesgo mi trabajo cuando no pongo el suficiente esfuerzo.						X		X		X		X			
	FACTORES INTERNOS "Este tipo de motivación es en donde la persona lleva a cabo un trabajo o acción por gusto o interés propio, sin esperar una recompensa en ella más que la gratificación que la propia acción trae" (Chlavenato, 1998, p.120)	Logro		17. Pienso que otras personas me van a recompensar, si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.						X		X		X				
				21. Me siento satisfecho porque me veo recompensado y valorado.						X		X		X		X		
		Reconocimiento		22. Pienso que otras personas me respetan más, porque estoy en este trabajo.						X		X		X		X		
				18. Considero que es importante poner más esfuerzo en este trabajo.						X		X		X		X		
				19. Mi esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.						X		X		X		X		
		Crecimiento		20. Estoy satisfecho de mí mismo.						X		X		X		X		
				13. El trabajo que hago es interesante.						X		X		X		X		
		Interés por el trabajo		15. Hacer mi trabajo es emocionante.						X		X		X		X		
				16. Siento que el trabajo que realizo es importante en beneficio de los demás.						X		X		X		X		

Anexo 11: Matriz de consistencia

Título de la investigación:

Gestión educativa y la motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018?	Determinar la relación de la gestión educativa y la motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018.	La gestión educativa se relaciona significativamente con la motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018.	La gestión educativa	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de aprendizaje Estilos de aprendizaje 	Escala para evaluar la gestión educativa.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> Organización educativa Estructuras organizativas 	
¿En qué medida la dimensión gestión directiva se relaciona con la motivación docente de una institución educativa?	Determinar la relación de la dimensión gestión directiva con la motivación docente en una institución educativa.	La dimensión gestión directiva se relaciona significativamente con la motivación en una institución educativa.				
¿En qué medida la dimensión gestión académica se relaciona con la motivación docente de una institución educativa?	Determinarla relación de la dimensión gestión académica en la motivación docente en una institución educativa	La dimensión gestión académica se relaciona significativamente en la motivación en una institución educativa.		Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de dirección y recursos educativos 	
¿En qué manera la dimensión gestión administrativa y financiera se relaciona con la motivación docente en una institución educativa?	Determinarla relación de la dimensión gestión administrativa y financiera con la motivación docente en una institución educativa.	La dimensión gestión administrativa y financiera se relaciona significativamente con la motivación en una institución educativa.				

¿En qué manera la dimensión gestión convivencia y comunidad con la motivación docente en una institución educativa?	Determinarla relación de la dimensión gestión convivencia y comunidad con la motivación docente en una institución educativa.	La dimensión gestión convivencia y comunidad se relacionan significativamente con la motivación en una institución educativa.		Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones del colegio con el entorno. • Redes de apoyo: 	
			Motivación docente	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Política de la organización • Supervisión • Condiciones laborables • Relaciones interpersonales • Salario • Status • Seguridad en el empleo. 	Escala de motivación docente.
				Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Logro • Reconocimiento • Crecimiento • Interés en el trabajo 	

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

SOLICITO: Autorización aplicación de instrumentos de investigación

Máster.

Wellington Asencio Torres

RECTOR DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "JOSE PERALTA"

Presente.-

Vera Garzón Sonnia Carmelina, docente de la institución, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de la investigación titulada "Gestión educativa y motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente


.....
Vera Garzón Sonnia Carmelina




12 H 40
12/11/2018

Guayaquil, 9 de Noviembre de 2018

Anexo 13: Documento de autorización del estudio



COLEGIO DE BACHILLERATO "JOSE PERALTA" RECTORADO

Guayaquil, Noviembre 13 de 2018


Licenciada
Sonnia Vera Garzón
VICERRECTORA DEL PLANTEL
Ciudad

De mi consideración:

En referencia a su solicitud presentada el día 12 de Noviembre de 2018, en donde solicita autorización y facilidades para aplicar un instrumento de investigación, comunico a usted que la misma ha sido aceptada, por lo que puede proceder a aplicar el instrumento correspondiente a los docentes del plantel.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines consiguientes.

Atentamente,


MSc. Wellington Asencio Torres
RECTOR



Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Gestión educativa y motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la relación de la gestión educativa y la motivación docente de una institución educativa, Guayaquil, 2018.

Autora: Vera Garzón Sonnia Carmelina

Lugar donde se realizará la investigación: Colegio de Bachillerato "José Peralta"

Nombre del participante: Buenos Aires

Yo, Buenos Aires,
identificado con documento de identidad N° 0701630205 he sido
informado (a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el
estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: Buenos Aires

Guayaquil, 12 de Noviembre de 2018

Anexo 15: Evidencia del trabajo de campo



Anexo 16: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Gestión educativa y motivación docente del colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018" de la estudiante Sonnia Carmelina Vera Garzón constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 16 de Marzo del 2020


Firma

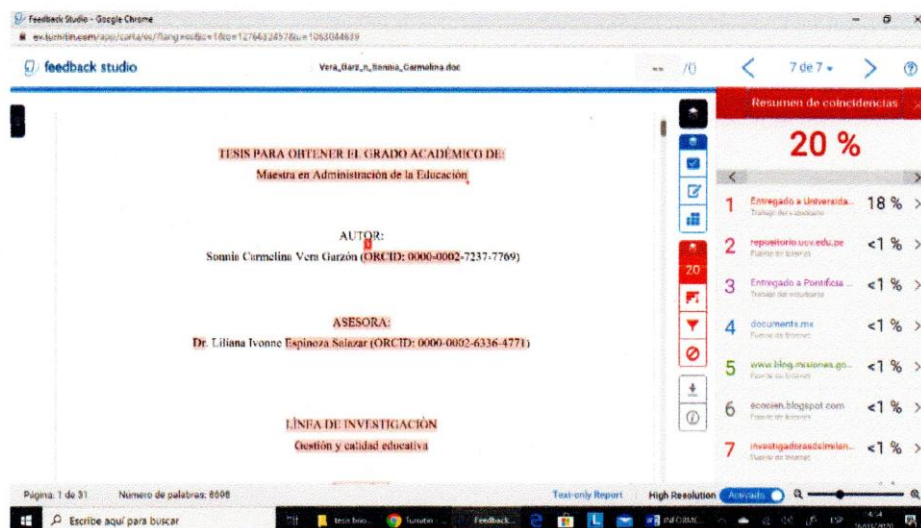
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 17: Pantallazo de Software Turnitin.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---



TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:
 Sonia Carmelina Vera Garzón (ORCID: 0000-0002-7237-7769)

ASESORA:
 Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 Gestión y calidad educativa

Resumen de coincidencias
20 %

- 1 Entregado a Universidad... 18 %
- 2 repositorio.ucv.edu.pe <1 %
- 3 Entregado a Pontificia... <1 %
- 4 documentos.mn <1 %
- 5 www.blog-misiones.gov <1 %
- 6 ecosistem.blogspot.com <1 %
- 7 investigadoresadmission... <1 %

Página: 1 de 31. Número de palabras: 6598



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------	--------	---------------------	--------	------------------------------------

Anexo 18: Autorización de publicación de Tesis.

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : P05-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo VERA GARZÓN SONNIA CARMELINA identificado con C.I. N° 0908855208 egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (☒). No autorizo (☐) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión educativa y motivación docente del Colegio de Bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

C.I. 0908855208

FECHA: 31 de octubre del 2019.



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 19: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Vera Garzón, Sonnia Carmelina

INFORME TITULADO:

“Gestión educativa y motivación docente del Colegio de Bachillerato “José Peralta, Guayaquil, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 31 DE OCTUBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO –PIURA